

Risques psychosociaux : les entreprises peuvent faire mieux

SOCIAL

Une enquête menée auprès de DRH, publiée aujourd'hui, dresse un bilan mitigé.

Leila de Comarmond
lcomarmond@lesechos.fr

Les directions d'entreprise commencent à prendre conscience de l'enjeu des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail, mais il leur reste à passer de la parole aux actes et à mettre en œuvre de véritables politiques de prévention pour améliorer leur performance sociale en la matière. C'est ce que montre l'enquête initiée par Jean-Pierre Brun, professeur à l'Université Laval, à Québec, ainsi que l'ancien patron Henri Lachmann, la DRH Nicole Pénicaut et le cégéliste Christian Larose. Le sondage, réalisé avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et Entreprise et personnel, a pour originalité d'avoir été réalisé non auprès des salariés, mais des DRH. Ceux de 42 sociétés employant au total un million de personnes, interrogés par Internet en mai 2013. L'enquête, présentée aujourd'hui à l'occasion du lancement de la 10^e Semaine annuelle pour la qualité de vie au travail, décortique la réalité des politiques d'entreprise sur les risques psychosociaux.

La prise de conscience de ces sujets s'est améliorée. C'est ainsi que

95 % des responsables interrogés affirment que leur comité exécutif ou comité de direction a été sensibilisé au sujet. Et près des deux tiers (61 %) jugent qu'il est « suffisamment impliqué sur les questions de qualité de vie au travail ». Une grosse minorité des conseils d'administration et conseils de surveillance (45 %) sont aussi informés. Par ailleurs, 80 % des personnes interrogées affirment que le programme de formation du management ou encore des membres du comité d'hygiène et de sécurité au travail a été renforcé dans leur entreprise pour intégrer la thématique de la qualité de vie au travail et des risques psychosociaux, et 72 % ont fait réaliser un diagnostic global sur ces sujets.

Mais « nous sommes encore trop sur le discours et pas assez sur les enjeux », souligne Jean-Pierre

« Les actions de sensibilisation aux risques psychosociaux sont nécessaires mais pas suffisantes. Il faut aussi prévenir ces risques. »

JEAN-PIERRE BRUN
Professeur de l'Université Laval
à Québec

Brun. Le chercheur juge que « les actions de sensibilisation et d'information sont nécessaires, mais [qu'il] faut dépasser l'action de surface pour aller vers de véritables actions qui transforment le travail pour lutter contre les risques psychosociaux ».

Ainsi, à la question : « Procédez-vous à des études d'impact ou de faisabilité humaine avant d'introduire des changements ? », 46 % des DRH ont répondu non, et 15 % même « non, pas du tout ». Seuls 3 % ont été totalement affirmatifs. Les enquêteurs ont en outre interrogé les DRH sur deux dispositifs identifiés clairement comme sources de problèmes psychosociaux : les organisations matricielles du travail qui empêchent le salarié d'identifier clairement leur supérieur hiérarchique si elles sont trop poussées et la multiplication des procédures de reporting. Seuls 20 % des DRH affirment avoir « engagé des actions visant à atténuer le caractère matriciel de [leurs] organisations », dont 3 % sont totalement affirmatifs. A peine plus de DRH (22 %) notent avoir « revu à la baisse des procédures de reporting », dont moins d'un quart sont totalement affirmatifs. Quant à l'autonomie laissée aux salariés, autre enjeu de risques psychosociaux, elle n'a augmenté que dans un tiers des cas, et dans 3 % des cas de façon tout à fait affirmative. Enfin, la prise en compte de la performance sociale dans la rémunération variable des dirigeants des entreprises dont les DRH ont été interrogés ne concerne que 19 % d'entre elles. ■